

# Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Akademik dan Non Akademik

Hanyra Masitha Firstanda, Najwa Dihan Ramada Balqis

Universitas Negeri Surabaya

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi siswa di SMAN 13 Surabaya. Metode yang digunakan mencakup observasi dan wawancara dengan Wakil Kepala sekolah bidang Kesiswaan. Observasi dan wawancara memberikan informasi mendalam mengenai strategi pengajaran serta motivasi yang diterapkan oleh tenaga pendidik untuk meningkatkan semangat belajar siswa. Di SMAN 13 Surabaya, penerapan strategi pengajaran yang efektif sangat penting. Guru tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga memotivasi siswa untuk meningkatkan prestasi akademis mereka. Pengembangan tenaga pendidik disekolah ini dilakukan melalui berbagai program pelatihan seperti pendidikan lanjutan, seminar, workshop. Evaluasi terhadap tenaga pendidik dilakukan melalui supervise kelas dan penilaian oleh kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengajaran dan motivasi guru berperan signifikan dalam meningkatkan prestasi siswa di SMAN 13 Surabaya. Kesimpulannya, implementasi strategi dan motivasi yang tepat oleh tenaga pendidik dapat meningkatkan semangat dan prestasi belajar siswa.

**Kata Kunci:** Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Penempatan, Pengembangan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.506>

Received: 15-03-2024

Accepted: 05-04-2024

Published: 30-05-2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This research aims to investigate the implementation of educators in improving student achievement at SMAN 13 Surabaya. The methods used include observation and interviews with the Vice Principal for Student Affairs. Observation and interviews provide in-depth information regarding the teaching strategies and motivation applied by educators to increase student enthusiasm for learning. At SMAN 13 Surabaya, the implementation of effective teaching strategies is crucial. Teachers not only impart knowledge but also motivate students to improve their academic achievements. The development of educators in this school is carried out through various training programs such as further education, seminars, and workshops. Evaluation of educators is conducted through classroom supervision and assessment by the principal. The research results show that teaching strategies and teacher motivation play a significant role in improving student achievement at SMAN 13 Surabaya. In conclusion, the implementation of appropriate strategies and motivation by educators can increase student enthusiasm and academic achievement.

**Keywords:** Human Resource Planning, Recruitment, Placement, Development

## Pendahuluan

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Oleh sebab itu, di Lembaga pendidikan perlu pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dalam meningkatkan kualitas sekolah (Muniroh & Muhyadi, 2017). Menurut UU Sisdiknas No 20 tahun 2003 Pasal 1 Ayat (6): "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan".

Salah satu komponen yang mampu dan berhasil meningkatkan kemajuan madrasah adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik bertanggung jawab untuk mengajar, membimbing, serta mengevaluasi peserta didik baik jenjang dasar, menengah dan keatas (Bai, 2022; Burhan, 2024; Hardiyanto, 2020; Lai, 2019; Rajeswaran, 2023; Shaw, 2019). Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan, organisasi pendidik sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pengembangan dan pemberhentian (Suarga, 2019).

Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah (Ghufron, 2024; Heleno, 2020; Hendrawijaya, 2020; Tuytens, 2023). Seperti memberikan metode pembelajaran yang dibutuhkan siswa seperti mempertimbangkan karakteristik siswa, kurikulum yang relevan dan teknik pembelajaran yang inovatif. Implementasi yang efektif tidak hanya mencakup penyusunan metode pembelajaran yang tepat bagi peserta didik, tetapi juga memberikan dukungan yang mungkin dibutuhkan peserta didik selain itu dengan memberikan atau menyediakan soal-soal yang bervariasi, guru dapat mendorong peserta didik untuk berpikir kritis dan mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap materi pembelajaran (Cheng, 2023; Connolly, 2022; Hidayat, 2021; Jyoti, 2020; Yadav, 2023).

Dukungan bagi peserta didik menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi mereka. Seperti yang dilakukan di SMAN 13 Surabaya melalui program bimbingan akademik, serta pengembangan minat bakat dengan mengikuti berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler yang ada di SMAN 13 Surabaya, pendidik dan tenaga kependidikan juga dapat memberikan peran sebagai pembimbing bagi peserta didik, membantu mereka mengatasi tantangan belajar dan mencapai potensi peserta didik. Selain itu, menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan mendukung, dengan Kerjasama yang kuat antara semua pihak yang terkait, diharapkan prestasi siswa di SMAN 13 Surabaya dapat terus meningkat secara signifikan.

## Metode

Dalam mengetahui implementasi tenaga pendidik untuk meningkatkan prestasi siswa di SMAN 13 Surabaya, metode yang digunakan mencakup observasi dan wawancara wakil

kepala bidang kesiswaan sekolah. Melalui wawancara dan observasi kami dapat mengetahui informasi lebih mendalam, dapat diperoleh mengenai strategi pengajaran serta motivasi-motivasi tenaga pendidik dalam meningkatkan semangat siswa dalam belajar sehingga dapat mempengaruhi peningkatan prestasi siswa.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Prestasi Siswa**

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi siswa. Tugas dan fungsi mereka meliputi berbagai aspek yang mencakup pengelolaan sumber daya, pengembangan kurikulum, penerapan strategi pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran.

Setiap orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran dan prestasi siswa di sekolah. Guru juga sangat berperan dalam membantu perkembangan siswa untuk mencapai tujuan hidup yang terbaik. Manusia adalah makhluk lemah yang selalu membutuhkan bantuan orang lain untuk tumbuh. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang membutuhkan orang lain untuk berkembang, demikian pula ketika peserta didik ketika sudah masuk sekolah, mereka menaruh harapan pada guru mereka agar mereka dapat memaksimalkan potensi mereka (Danil, 2017). Tanpa bantuan guru, keinginan, bakat, kemampuan, dan potensi siswa tidak akan berkembang dengan baik.

Di SMAN 13 Surabaya, penerapan strategi guru sangat penting untuk meningkatkan prestasi siswa. Guru di SMAN 13 Surabaya tidak hanya memberikan pengetahuan tetapi juga memberikan motivasi kepada siswa untuk meningkatkan semangat belajar mereka. Hal ini sangat penting karena semangat belajar yang tinggi akan berdampak langsung pada prestasi akademik siswa. Selain itu sekolah memiliki banyak kegiatan ekstrakurikuler yang dirancang untuk mendukung pengembangan siswa dalam berbagai hal, termasuk prestasi non akademik. Di SMAN 13 Surabaya, guru mendapatkan pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan mengajar mereka, selain memberikan motivasi dan kegiatan ekstrakurikuler. Pelatihan ini membantu guru menggunakan metode mengajar yang kreatif, memberikan materi pelajaran yang lebih baik, dan memotivasi serta membimbing siswa secara lebih baik. Guru yang dilatih akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan membangun hubungan yang positif dengan siswa, yang akan mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik

Dalam Lembaga pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan mencakup semua elemen termasuk semua orang yang berpartisipasi dalam pendidikan, bukan hanya guru. Tiga kategori tenaga pendidik dapat diidentifikasi berdasarkan komponen yang membentuk jabatan mereka. (1) tenaga struktural, yang terdiri dari tenaga pendidik yang menduduki jabatan eksekutif umum (pemimpin) yang bertanggung jawab atas satuan pendidikan yang baik secara langsung maupun tidak langsung, (2) tenaga fungsional, tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional yaitu jabatan yang dalam

pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan, (3) tenaga teknis kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administrative. (Ping & Poernomo, 2021).

Pentingnya strategi guru dan pelatihan khusus dalam meningkatkan prestasi siswa di SMAN 13 Surabaya tercermin pada dampak langsungnya terhadap semangat belajar dan prestasi akademik siswa. Memberikan motivasi dan penggunaan metode mengajar kreatif membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana siswa merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai prestasi lebih baik. Hasil ini menegaskan bahwa peran guru tidak hanya sebatas memberikan pengetahuan tetapi juga sebagai penggerak utama dalam membentuk semangat belajar siswa. Selain itu pengembangan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung aspek non-akademik juga memberikan kontribusi besar pada pengembangan siswa secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya tentang pengetahuan akademik, tetapi juga tentang membangun keterampilan dan kepribadian yang dapat mempengaruhi keberhasilan siswa.

#### **B. Perencanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan atau strategi pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan SDM yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi. Seperti yang dilaksanakan di SMAN 13 Surabaya Proses ini mencakup berbagai aspek seperti perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pelatihan atau pengembangan serta evaluasi analisis kebutuhan seperti menentukan jumlah dan jenis tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan berdasarkan kurikulum, dan program pendidikan, serta memprediksi kebutuhan di masa depan. Dengan menerapkan Langkah-langkah ini lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan pendidikan masa kini dan masa depan.

#### **C. Pelaksanaan Rekrutment Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pada proses pelaksanaan rekrutment manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 13 Surabaya, memiliki beberapa kategori dalam pelaksanaannya, yakni sebagai hasil yang telah di sampaikan bahwa SMAN 13 Surabaya termasuk kedalam kategori sekolah Negeri maka proses perekrutan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 13 Surabaya terbagi menjadi 3 kategori yakni, sebagai berikut:

Yang pertama, Pegawai Negeri Sipil (PNS). Proses seleksi ini di rekrut dari CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang melaksanakan adalah pemerintah. Adapun beberapa tahapan yang ketat dan terstruktur dalam proses seleksi rekrutment CPNS ini, adalah sebagai berikut: tahap pendaftaran, seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar & kompetensi bidang, wawancara, seleksi kesehatan, verifikasi dokumen, penetapan NIP, pengangkatan.

Yang kedua, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Pada proses rekrutmen untuk manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah melalui P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) biasanya melibatkan beberapa tahapan yang mirip dengan proses rekrutmen PNS. Dan tahapan proses ini sama-sama dilaksanakan oleh

pemerintah. Berikut adalah gambaran umum proses yang sering berlangsung adalah : terdapat Pengumuman seleksi, pendaftaran, seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar & kompetensi bidang, wawancara, seleksi kesehatan, verifikasi dokumen, penetapan status P3K, dan yang terakhir pengangkatan.

Yang ketiga, proses seleksi Guru Pemuda Tetap. Pada Tahapan proses ini ialah guru yang diangkat atau tenaga pendidik yang layak diangkat karena kebutuhan Lembaga-lembaga setempat. Biasanya proses ini bertujuan untuk menunjang kependidikan yang merata agar sekolah-sekolah pelosok negeri yang sedang mengalami kurangnya guru atau tenaga pendidik yang mengajar supaya mendapatkan guru atau tenaga pendidik yang mengajar di sekolah tersebut. Hal ini bertujuan supaya Pendidikan di Negeri ini dapat terlaksana dengan optimal. Proses seleksi ini diberitahukan dari Lembaga ke provinsi setempat agar mendapatkan informasi atau bantuan yang merata.

Proses perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan upaya positif dalam mencari, menetapkan, dan menarik calon pekerja untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam bidang Pendidikan. Dalam situasi ini, SMAN 13 Surabaya dapat mendapatkan peluang yang lebih menguntungkan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang telah diharapkan, dan dengan pertimbangan yang cermat dalam menetapkan dan melakukan seleksi khusus, hal ini juga dapat menjadi prioritas utama dalam perekrutan tenaga pendidik di Sekolah. Dalam praktiknya, proses rekrutment juga dapat dilakukan secara selektif dengan membatasi pendaftaran kepada kelompok tertentu.

#### **D. Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pengembangan tenaga kependidikan atau pegawai memiliki arti yang luas. Pengembangan pegawai adalah proses merekayasa perilaku karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka di tempat kerja. Menurut definisi ini, pengembangan energi adalah merekayasa perilaku sehingga kita tahu bahwa perilaku dapat diubah dan diperbaiki Ketika situasi berubah menjadi lebih baik. Pelaksanaannya melalui proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang sistematis.

Seperti yang dilaksanakan di SMAN 13 Surabaya pengembangan tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui jalur atau acara diklat, seperti melanjutkan pendidikan, penataran, kegiatan seminar ataupun workshop, dan lain-lain. Selain itu pengembangan tenaga kependidikan atau pegawai dapat menghasilkan hasil yang cepat. Misalnya, seorang pegawai yang tidak dilatih sering melakukan kesalahan saat bekerja, tetapi setelah dilatih tingkat kesalahan tersebut berkurang. Peningkatan kemampuan tenaga kependidikan melalui pengembangan adalah suatu keharusan untuk memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya di masa mendatang. Pengembangan ini mencakup berbagai bidang, seperti peningkatan pengetahuan yang dapat langsung diterapkan atau relevan dengan kebutuhan mendatang. Investasi dalam pengembangan tenaga kependidikan akan memberikan hasil yang positif, meskipun mungkin memerlukan waktu untuk membuahkan hasil.

Tujuan pengembangan tenaga kependidikan yang efektif secara umum adalah untuk a) menambah pengetahuan; b) menambah keterampilan; dan c) mengubah sikap(Harun,

2013). Hal ini meliputi peningkatan keterampilan mengajar, pemahaman terhadap perkembangan teknologi pendidikan, penguasaan materi pembelajaran, serta kemampuan dalam mendukung aspek sosial dan emosional siswa. Selain itu pengembangan tenaga kependidikan juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif, aman, dan mendukung pertumbuhan siswa, sehingga menciptakan generasi yang siap menghadapi tuntutan zaman dengan kemampuan yang komprehensif dan berdaya saing tinggi.

Pengembangan tenaga kependidikan di SMAN 13 Surabaya menegaskan pentingnya investasi dalam potensi manusia sebagai asset utama dalam dunia pendidikan. Melalui pengembangan yang sistematis, seperti diklat, seminar, workshop dan kegiatan lainnya, para tenaga pendidik dapat meningkatkan kemampuan mereka secara signifikan. Contoh konkret dari SMAN 13 Surabaya menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang tepat, kesalahan kerja dapat berkurang secara drastis. Hal ini mengonfirmasi bahwa pengembangan tenaga kependidikan dapat memberikan hasil yang positif dan berdampak langsung pada kualitas kerja dan kinerja sekolah. Oleh karena itu, hasil ini mengkonfirmasi bahwa pengembangan tenaga kependidikan bukanlah sekadar investasi, hal itu adalah strategi penting untuk menjamin keberhasilan sekolah, kualitas pengajaran, dan pembangunan siswa di masa depan

#### **E. Evaluasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Proses Evaluasi pada tenaga pendidik di SMA Negeri 13 Surabaya adapun beberapa tahapan cara untuk menilai dan mengevaluasi pada tenaga pendidik tersebut yakni, sebagai berikut: melalui supervise kelas, supervisi mengajar, penilaian kelas, perangkat yang dikumpulkan untuk dinilai oleh kepala sekolah, dan yang terakhir evaluasi kedisiplinan tenaga pendidik. Dalam proses evaluasi melalui supervise kelas proses ini mengacu pada proses pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik terhadap kegiatan belajar mengajar yang berlangsung di dalam kelas. Seperti yang pertama, terdapat Pemantauan Kegiatan Belajar Mengajar. Supervisi kelas melibatkan pengamatan langsung terhadap aktivitas guru dan siswa di dalam kelas. Supervisor, biasanya kepala sekolah atau pengawas, mengamati cara guru mengajar, strategi yang digunakan, pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, dan aspek-aspek lain yang terkait dengan proses pembelajaran.

Supervisi mengajar (instructional supervision) mengacu pada proses pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik terhadap praktek mengajar seorang guru di dalam kelas. Dalam pelaksanaannya supervise mengajar melibatkan pengamatan langsung terhadap cara seorang guru mengajar di dalam kelas, mengevaluasi kinerja mengajar guru berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan seperti meliputi, penilaian terhadap perencanaan pembelajaran, penguasaan materi, strategi mengajar, manajemen kelas, dan penilaian hasil dari belajar siswa.

Penilaian kelas, pada proses supervise penilaian kelas (classroom assessment supervision) mengacu pada proses pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik terhadap kegiatan penilaian yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Berikut beberapa tahapan supervisi penilaian kelas dalam tenaga pendidik di sekolah, adalah yakni, sebagai

berikut: Supervisi yang bertugas dalam penilaian kelas melibatkan pengamatan langsung terhadap cara guru melakukan penilaian kepada siswa di dalam kelas. Supervisor mengamati jenis penilaian yang digunakan (seperti tes tertulis, tugas proyek, presentasi, dll), waktu pelaksanaan, serta proses dan teknik penilaian yang diterapkan. Supervisor mengevaluasi proses dan instrumen penilaian yang digunakan guru berdasarkan standar dan pedoman penilaian yang berlaku. Hal ini meliputi penilaian terhadap kesesuaian instrumen dengan tujuan pembelajaran, tingkat kesulitan, cakupan materi, objektivitas penilaian, dan lain sebagainya.

Perangkat yang dikumpulkan untuk dinilai oleh kepala sekolah. Dalam proses evaluasi ini, kepala sekolah biasanya meminta sejumlah perangkat pengajaran yang harus dikumpulkan untuk dinilai. Seperti beberapa contoh perangkat-perangkat umum yang sering dikumpulkan untuk evaluasi adalah sebagai berikut:

Yang pertama, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Rencana Pelaksanaan Pembelajaran ini merupakan perangkat perencanaan yang disusun oleh guru untuk memandu proses pembelajaran di kelas. RPP berisi komponen seperti tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, media atau sumber belajar, skenario pembelajaran, dan rencana penilaian. RPP menunjukkan kesiapan dan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang efektif.

Yang kedua, silabus merupakan garis besar atau ringkasan dari rencana pembelajaran dalam satu semester atau satu tahun ajaran. Silabus mencakup kompetensi dasar, materi pokok, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar.

Yang ketiga, terdapat Kisi-kisi dan Soal Penilaian. Guru yang digunakan untuk mengukur pencapaian kompetensi siswa. Kisi-kisi menunjukkan kesesuaian antara soal dengan tujuan pembelajaran dan kompetensi yang diharapkan.

Yang ke empat, Analisis Hasil Penilaian Guru perlu melakukan analisis terhadap hasil penilaian siswa, seperti daya serap materi, ketuntasan belajar, dan kesulitan belajar siswa. Analisis ini penting untuk mengevaluasi efektivitas pembelajaran dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Yang ke lima, Program Remedial dan Pengayaan. Berdasarkan analisis hasil penilaian, guru harus menyusun program remedial untuk membantu siswa yang belum mencapai ketuntasan, serta program pengayaan untuk siswa yang telah mencapai ketuntasan.

Yang ke enam, dan yang terakhir terdapat Jurnal Pembelajaran. Jurnal pembelajaran ini berisi mengenai catatan guru tentang proses pembelajaran yang telah dilaksanakan, termasuk metode yang digunakan, respon siswa, kendala yang dihadapi, dan refleksi untuk perbaikan di masa mendatang.

Perangkat-perangkat tersebut memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Kepala sekolah dapat menilai dan memberikan umpan balik untuk peningkatan kualitas mengajar guru berdasarkan perangkat-perangkat tersebut.

## F. Keterlibatan Guru dalam Proses Evaluasi

Keterlibatan guru dalam proses evaluasi merupakan elemen penting untuk melaksanakan evaluasi pendidikan yang efektif. Guru memiliki peran kunci dalam menilai, memahami, dan meningkatkan pembelajaran siswa. Beberapa alasan mengapa guru harus dilibatkan dalam proses evaluasi:

Penilaian yang lebih akurat, guru memiliki pemahaman mendalam tentang perkembangan individual siswa. Dalam evaluasi, mereka dapat memberikan umpan balik yang lebih akurat mengenai perkembangan, kekuatan, dan area yang perlu diperbaiki.

Rasa memiliki terhadap proses evaluasi, keterlibatan guru membuat mereka merasa memiliki proses evaluasi. Mereka cenderung lebih mendukung dan menerapkan rekomendasi jika merasa terlibat dalam pengambilan keputusan. Berbagi pengalaman dan pembelajaran bersama, keterlibatan guru memungkinkan pertukaran pengalaman dan pembelajaran bersama. Mereka dapat belajar satu sama lain, berbagi praktik terbaik, serta membangun kapasitas profesional.

Membangun hubungan kerja yang kuat, evaluasi kolaboratif dapat membantu membangun hubungan kerja yang kuat antara guru, staf sekolah, dan pihak manajemen, menciptakan lingkungan sekolah yang lebih kooperatif dan efektif.

Dengan demikian, keterlibatan guru dalam evaluasi bermanfaat untuk meningkatkan kualitas pengajaran, pengembangan profesional, dukungan kepada siswa yang lebih baik, serta membentuk budaya pembelajaran yang lebih kuat di sekolah. Evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan suatu proses penting dalam sistem pendidikan karena memiliki beberapa tujuan utama yang sangat relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun tujuan evaluasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah SMAN 13 Surabaya, dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai efektivitas, efisiensi, relevansi, dan dampak suatu program, kebijakan, proyek, atau aktivitas di dalam manajemen pendidik dan kependidikan di sekolah.

## Simpulan

Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan penting terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Pendidik bertanggung jawab untuk mengajar, membimbing, serta mengevaluasi peserta didik baik jenjang dasar, menengah dan keatas. Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah. Dukungan bagi peserta didik menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi mereka. Seperti yang dilakukan di SMAN 13 Surabaya melalui program bimbingan akademik, serta pengembangan minat bakat dengan mengikuti berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler yang ada di SMAN 13 Surabaya, pendidik dan tenaga kependidikan juga dapat memberikan peran sebagai pembimbing bagi peserta didik, membantu mereka mengatasi tantangan belajar dan mencapai potensi peserta didik. Tak hanya itu, di SMAN 13 Surabaya juga memprioritaskan tenaga pendidik untuk mencapai keberhasilan mengajar dan karir tenaga pendidik tersebut. Seperti

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 13 Surabaya memiliki Tugas dan fungsi mereka meliputi berbagai aspek yang mencakup seperti pengelolaan sumber daya, pengembangan kurikulum, penerapan strategi pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran.

## Daftar Pustaka

- Agia, N. R. (2023). Sistem rekrutmen tenaga pendidik (guru). *Jurnal Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 1(2), 40-44. ISSN: 2986-5875. <https://doi.org/10.58812/spp.v1.i02>
- Bai, Y. (2022). Innovative Mode of Human Resource Management of University Teachers Based on Intelligent Big Data Analysis. *Computational Intelligence and Neuroscience*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/7345547>
- Burhan. (2024). Redefining rural education: exploring EFL teachers' perceptions and recommendations for enhanced human resource management practices. *Cogent Education*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2317503>
- Cheng, H. (2023). An integrative review on job burnout among teachers in China: Implications for Human Resource Management. *International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 529–561. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2078991>
- Connolly, C. (2022). Exploring Human Resource Management Practices in University Initial Teacher Education: An Analytical Framework. *Journal of Education Human Resources*, 40(4), 588–599. <https://doi.org/10.3138/jehr-2021-0043>
- Danil, D. (2017). Upaya profesionalisme guru dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah (Studi deskriptif lapangan di Sekolah Madrasah Aliyah Cilawu Garut). *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 3(1), 30-40. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/21>
- Danil, D. (2017). Upaya profesionalisme guru dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah (Studi deskriptif lapangan di Sekolah Madrasah Aliyah Cilawu Garut). *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 3(1), 30-40. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/21>
- Danim, S. (2016). Inovasi pendidikan: Dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan.
- Faisal, F., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Sistem pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan berbasis Simdik dalam manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 77-85.
- Ghufron, S. (2024). Evaluating the Impact of Teachers' Personal and Professional Resources in Elementary Education on School-Based Human Resource Management: A Case Study in Indonesia. *SAGE Open*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/21582440241231049>
- Hardiyanto, F. E. (2020). Revitalizing the Prophetic Teacher Ethic in Developing Human Resources for Education. *Universal Journal of Educational Research*, 8(6), 2686–2692. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080653>

- Harun, A. (2013). Pengembangan tenaga kependidikan. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 13(2), 167-176. <https://doi.org/10.32939/islamika.v13i2.4>
- Heleno, C. T. (2020). The meanings attributed to the work by Human Resource Management teachers. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 21(1), 81–93. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n108>
- Hendrawijaya, A. T. (2020). Human resource management in improving students' academic achievement mediated by teacher's performance. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 242–253. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.21](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.21)
- Hidayat, M. (2021). Preparing future human resources in language learning: Efl student teachers' voices' academic stressors. *Theory and Practice in Language Studies*, 11(12), 1655–1661. <https://doi.org/10.17507/tpls.1112.18>
- Jyoti, J. (2020). Assessing the impact of human resource management practices on teachers' performance through HR analytics. *Sustainable Business Practices for Rural Development: The Role of Intellectual Capital*, 191–209. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-9298-6\\_11](https://doi.org/10.1007/978-981-13-9298-6_11)
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., ... & Hadiyanti, D. (2021). *Manajemen pendidik & tenaga kependidikan abad 21*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Lai, C. S. (2019). TVET teachers' perceptions on competencies: An application of Malaysian human resource development practitioners competency model. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(3), 304–313. <https://doi.org/10.1504/IJEER.2019.102729>
- Lubis, W. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Educandum*, 10(1), 1-12.
- Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050>
- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Idaarah*, 4(1), 40-51.
- Ping, T., & Poernomo, S. A. (2021). Tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Gaudium Vestrum: Jurnal*, 5(1), 1-12.
- Rajeswaran, P. (2023). Teacher Job Satisfaction: Do Human Resource Management Practices Matter? Evidence from Secondary Level Education. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(3), 238–256. <https://doi.org/10.52152/kuey.v29i3.653>
- Shaw, R. (2019). Human Resource Professionals' Perceptions of Music Teacher Candidate Performance on Prescreening Interview Instruments. *Journal of Music Teacher Education*, 29(1), 100–114. <https://doi.org/10.1177/1057083719874764>

- Subronto, S., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan Islam: Sistem pendidikan, pengelolaan pendidikan, dan tenaga pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 24-34.
- Susanto, H. M., Mantja, W., Bafadal, I., & Sonhadji, A. (2015). Pengembangan sistem informasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 3(2), 93-105.
- Syahputra, M. R., & Herviana, H. (2021). Implementasi manajemen tenaga kependidikan di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung. *Prosiding Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 1-14.
- Tanjung, R., Supriani, Y., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Manajemen mutu dalam penyelenggaraan pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29-36.
- Tuytens, M. (2023). A focus on students' and teachers' learning through strategic human resource management. *School Effectiveness and School Improvement*, 34(2), 247–270. <https://doi.org/10.1080/09243453.2023.2172049>
- Yadav, S. (2023). Digital skills of teachers: A necessity for the technology-enabled human resource of the education sector in the fast transform. *Handbook of Research on Establishing Digital Competencies in the Pursuit of Online Learning*, 187–207. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7010-7.ch010>
- Yulaekah, Y., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). Konsep dasar manajemen tenaga pendidik dan kependidikan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 440-444.
- Yuliana, L., & Arikunto, S. (2008). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Teras.
- Zahidah, U., Afifa, F. R., Apriyanti, L., & Wulandari, R. (2022). Pengelolaan pendidikan dan tenaga kependidikan. *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, 1(3), 309-319.